



ASSEMBLEE GENERALE DU 20 MAI 2021 POLITIQUE DE REMUNERATION SOUMISE AUX ACTIONNAIRES

Il est présenté ci-après, conformément aux dispositions des articles L. 22-10-8 et L. 22-10-34 du Code de commerce :

la politique de rémunération du Président du Conseil de Surveillance, des membres du Conseil de Surveillance, du Président du Directoire et des membres du Directoire

Le Directoire est composé de Bruno Schoch, Président du Directoire et d'Antoine Fiévet, membre du Directoire.

Antoine Fiévet est également Président-directeur général de Bel ; Bruno Schoch est le représentant permanent d'Unibel au Conseil d'administration de Bel. Aucun d'eux ne perçoit actuellement de rémunération de Bel au titre de ces fonctions, qui sont exercées dans le cadre du rôle de holding animateur du Groupe qu'Unibel assure. Ces prestations d'animation font l'objet d'une convention de prestations de services approuvée au titre des conventions réglementées.

POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX

La politique de rémunération des mandataires sociaux présentée ci-après est arrêtée après consultation et sur recommandation du Comité de Nomination et de Rémunération, pris en sa forme de comité de rémunération (ci-après, le « Comité de Rémunération »).

Le Comité de Rémunération, pour émettre ses recommandations, s'appuie sur un examen régulier des pratiques de place adoptées par des sociétés comparables. La politique de rémunération s'inscrit dans le respect de l'intérêt social et de celui de ses actionnaires en ce qu'elle est assise sur les 2 piliers fondateurs de la stratégie commerciale de la société : les performances financières de la société d'une part et l'atteinte d'objectifs extra-financiers d'autre part. Ces deux piliers sont au cœur du modèle d'entreprise responsable et rentable de la société (voir Chapitre I « Présentation des activités »).

En outre, le Comité de Rémunération prend en compte les conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la société au travers des éléments relatifs au ratio d'équité.

Le Comité émet ainsi des recommandations sur l'ensemble des éléments composant la rémunération du Président-Directeur Général, en ce compris les dispositifs de retraite, les éléments variables de la rémunération et les éléments de rémunération liés au capital. Les éléments variables de la rémunération sont assis sur des objectifs de performance dont les critères, méthodes d'évaluation et taux d'atteinte sont proposés par le Comité.

Par ailleurs, le Président du Comité examine les situations de conflits d'intérêts potentiels et émet une recommandation au Conseil sur l'existence d'une situation de conflit d'intérêt lorsqu'elle survient. Il veille à ce que les autres mandataires sociaux, conformément au Règlement intérieur du Conseil, fassent part à ce dernier de toute situation de conflit d'intérêts.

En cas d'évolution de la gouvernance, la politique de rémunération telle que présentée s'appliquerait aux nouveaux mandataires sociaux.

La durée des mandats des membres du Directoire et du Conseil de surveillance est mentionnée dans le Chapitre IV du Document d'enregistrement universel 2020 qui fait partie intégrante du rapport sur le gouvernement d'entreprise

Politique de rémunération du Président et des membres du Conseil de Surveillance

L'Assemblée Générale du 12 mai 2011 a fixé la rémunération des membres du Conseil de surveillance à la somme annuelle de 400 000 euros. Ce montant n'a pas été modifié depuis.

Le Comité émet des recommandations sur la fixation et la répartition de la rémunération allouée aux membres du Conseil de surveillance.

Cette rémunération comprend une composante forfaitaire par membre du Conseil de surveillance et une composante variable liée à une condition de présence.

Une rémunération additionnelle est attribuée à des membres du Conseil de surveillance pour rémunérer la participation au Comité d'audit, au Comité Unibel ou au Comité des nominations et des rémunérations.

Le Conseil de surveillance peut enfin allouer à ses membres des rémunérations exceptionnelles pour les missions spécifiques.

Le Président du Conseil de surveillance bénéficie d'une rémunération fixe mensuelle sur 13 mois spécifique, arrêtée par le Conseil de surveillance à raison notamment de son expertise, sur recommandation du Comité des rémunérations.

Résultat des votes

Voix pour (en %)	Voix contre (en %)	Résultat du vote
100%		Adoptée

Politique de rémunération du Président du Directoire et de ses membres

Les éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables au Président du Directoire et à ses membres, à raison de leur mandat sont les suivants :

Bruno Schoch – Président du Directoire

La politique de rémunération est la suivante :

- Une rémunération fixe mensuelle sur 13 mois ;
 - Une rémunération pluriannuelle en numéraire attribuée au titre d'un exercice, soumise à des conditions de performance sur trois ans selon des critères économiques quantifiables et un critère de responsabilité environnementale. Cette rémunération variable pluriannuelle est fixée à 50 % de la rémunération fixe annuelle. La rémunération variable pluriannuelle ne peut excéder 100 % de la rémunération fixe annuelle. Elle est calculée en fonction de conditions de performance prédéterminées basées sur les éléments suivants :
 - Pour une première part, représentant 17,50 % de la rémunération fixe annuelle : —Le CFROI (Taux de rentabilité interne des investissements), cible 5,83 % et maximum 8,75 % de la rémunération fixe annuelle en cas de dépassement exceptionnel,
 - Le taux d'innovation et la rentabilité des innovations : cible 5,83 % de la rémunération fixe annuelle.
 - L'empreinte carbone du Groupe, cible 5,83 % et maximum 8,75 % de la rémunération fixe annuelle en cas de dépassement exceptionnel,
- La première part est également indexée sur l'évolution de la valorisation de Bel SA.
- Pour une seconde part, représentant à la cible 22,5 % et au maximum 52,5 % de la rémunération fixe annuelle en cas de dépassement exceptionnel, les rendements sur placement de trésorerie et sur investissements ;
 - Pour une troisième part, représentant à la cible 10 % et au maximum 30 % de la rémunération fixe annuelle en cas de dépassement exceptionnel, la réalisation d'objectifs stratégiques (indicateurs qualitatifs) ;
- Un véhicule de fonction ;
 - Une assurance chômage dirigeant.

Résultat des votes

Voix pour (en %)	Voix contre (en %)	Résultat du vote
100%		Adoptée

Antoine Fiévet – membre du Directoire

La politique de rémunération du Président-directeur général, en raison de son mandat, est la suivante :

- Une rémunération fixe mensuelle sur 13 mois ;
- Une rémunération variable annuelle cible fixée à 100 % de la rémunération fixe annuelle. Le taux d'atteinte est susceptible de varier de 0 à 150 % en fonction de la performance effectivement constatée. Les critères sont régulièrement revus et peuvent être ponctuellement modifiés. Pour l'exercice 2021, le Conseil de Surveillance d'Unibel a souhaité, sur recommandation du Comité des Rémunérations, fixer les conditions de performance de la manière suivante :

- La croissance organique du chiffre d'affaires : cible 20 % et maximum 30 % en cas de dépassement exceptionnel,
- La marge sur coûts variables : cible 15 % et maximum 22,5 % en cas de dépassement exceptionnel,
- Le flux de trésorerie disponible : cible 15 % et maximum 22,5 % en cas de dépassement exceptionnel,
- La sécurité au travail : cible 10 % et maximum 15 % en cas de dépassement exceptionnel,
- Des réalisations stratégiques : cible 40 % et maximum 60 % en cas de dépassement exceptionnel. Les critères qualitatifs évalués sont revus tous les ans en fonction des priorités stratégiques du Groupe. Pour des raisons de confidentialité quant à la stratégie du Groupe, le détail des objectifs qualitatifs ne peut être rendu public qu'a posteriori et après avoir été évalué par le Comité des Rémunérations et le Conseil de Surveillance.

La rémunération variable annuelle cible ne peut excéder 150 % de la rémunération fixe.

- Une rémunération variable pluriannuelle en numéraire attribuée au titre d'un exercice, soumise à des conditions de performance appréciées sur trois ans selon des critères économiques quantifiables et un critère de responsabilité environnementale conformément aux objectifs de la politique de rémunération mentionnés ciavant. Cette rémunération variable pluriannuelle maximum est fixée à 100 % de la rémunération fixe annuelle et sera indexée sur l'évolution de la valorisation de la société. Les critères sont régulièrement revus et peuvent être ponctuellement modifiés. Pour l'exercice 2021, le Conseil de Surveillance d'Unibel a souhaité, sur recommandation du Comité des Rémunérations, fixer les conditions de performance de la manière suivante :
 - Le CFROI (Taux de rentabilité interne des investissements) : cible 33,33 % et maximum 50 % en cas de dépassement exceptionnel,
 - Le taux d'innovation et la rentabilité des innovations : cible 33,34 %,
 - L'empreinte carbone du Groupe : cible 33,33 % et maximum 50 % en cas de dépassement exceptionnel. Le taux d'atteinte maximum est fixé à 100 %.
- Un véhicule de fonction.

Ces conditions de rémunérations sont régulièrement comparées par le Conseil de surveillance d'Unibel aux conditions prévalant sur le marché avec l'aide de consultants spécialisés.

Les objectifs de performance chiffrés sont préétablis mais ne sont pas publiés pour raison de confidentialité. Les taux d'atteinte des objectifs de performance attachés aux rémunérations variables annuelle et pluriannuelle sont arrêtés annuellement par le Conseil de surveillance d'Unibel après examen par son Comité des nominations et des rémunérations.

Le Président du Directoire et ses membres ne se voient pas attribuer d'actions gratuites ni d'options de souscription ou d'achats d'actions de la Société.

Le Conseil peut décider d'octroyer une rémunération exceptionnelle au Président du Directoire et à ses membres au regard de circonstances très particulières. Cette rémunération exceptionnelle ne pourrait excéder 50 % de la rémunération fixe annuelle du ou des mandataires concernés.

La politique de rémunération présentée ci-dessus a été soumise à l'approbation de l'Assemblée générale du 20 mai 2021.

Résultat des votes

Voix pour (en %)	Voix contre (en %)	Résultat du vote
100%		Adoptée